

PROSIDING KONFERENSI NASIONAL PPNI JAWA TENGAH 2013

**HUBUNGAN PERSEPSI PERAWAT PELAKSANA TENTANG GAYA KEPEMIMPINAN
KEPALA RUANGAN DENGAN KINERJA PERAWAT PELAKSANA DALAM
MELAKSANAKAN TINDAKAN KEPERAWATAN****LILIS ROHAYANI***

*) Manajemen keperawatan, Ilmu Keperawatan, Stikes Jenderal Ahmad Yani Cimahi, Bandung, Jawa Barat

Abstract

Leadership style of head nurse is a group of characteristics used by leader to influence nurse on duty in performing nursing care, so it would need evaluation over their achievement at work to earn best result. This research aims to know the picture and relationship between leadership style and the work of nurse. Research design used is cross sectional. Population to this research are 54 nurse on duty come from SPK dan D3 of nursing. Sample to the research were collected from 53 nurse on duty which was using total sampling technique. Data collecting was done by questionnaire. Data analysis was through two steps, those are univariate to see frequency distribution and bivariate to see the relationship (chi Square). Statistical test result shows P value=0,087 meaning at alpha 0,05 it can be concluded there is no significant difference between leadership style of head ward nurse and the work of nurse on duty. Nevertheless, at alpha 0,1 shows significant difference between leadership style of head ward nurse and the work of nurse on duty from odd ratio (OR) it can be concluded the authoritative leadership style has change to give better work for 2,091 (0,119-36,64) times compared to liberal leadership style, democratic leadership style has change to give better work for 0,545 (0,029-10,37) times compared to the liberal /laissez faire. It is suggested to head ward nurse to modify their leadership style in appropriate with situation and condition/Conditional, the presence of leadership training or forming of cadres, and evaluation over work achievement of nurse on duty.

Keyword : leadership style, work, cross sectional, total sampling technique

PENDAHULUAN

Pelayanan kesehatan diperlukan untuk meningkatkan derajat kesehatan yang optimal, untuk mewujudkan pelayanan kesehatan yang optimal diperlukan pelayanan keperawatan yang berkualitas dengan pola pengorganisasian yang baik, metode kepemimpinan yang berkualitas menitikberatkan pada gaya kepemimpinan yang berpengaruh terhadap kinerja bawahannya dalam melaksanakan tindakan keperawatan. Menurut Simanjuntak (2005:174) faktor penyebab kinerja rendah yaitu kepemimpinan yang kurang efektif sehingga satu ukuran pengawasan yang digunakan oleh manajer perawat untuk mencapai hasil organisasi yang baik adalah sistem penilaian pelaksanaan kerja perawat. Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan kepada 10 orang perawat pelaksana 7 orang perawat menyatakan bahwa kepala ruangan tidak menyesuaikan dengan situasi dan kondisi dalam mengambil keputusan dan mendelegasikan tugas sehingga tidak sesuai dengan proporsi, Ditunjang dengan hasil observasi peneliti selama praktek pelaksanaan tindakan masih mengikuti aktivitas rutin.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif korelatif dengan jenis penelitian *Cross Sectional*, Populasi dalam penelitian ini seluruh perawat pelaksana yang bekerja dan melaksanakan tindakan keperawatan di ruang rawat inap penyakit dalam yaitu sebanyak 54 orang dengan tehnik total sampel yang berjumlah 53 orang karena 1 orang tidak sesuai kriteria. Analisa data yang digunakan adalah univariant dan bivariant.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Tindakan Keperawatan

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Responden Menurut Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Cibabat Cimahi Tahun 2007

Kinerja	Jumlah	Persentase
Baik	23	43,4 %
Kurang baik	30	56,6 %
Total	53	100

Berdasarkan tabel di atas dapat ditarik kesimpulan dari total 53 responden 30 orang (56,6 %) mempersepsikan kinerjanya kurang baik.

Gambaran Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Responden Menurut Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Cibabat Cimahi Tahun 2007

Gaya kepemimpinan	Jumlah	Persentase
Otoriter/Autokratis	34	64,2
Demokratis	17	32,1
Liberal/Laissez Faire	2	3,8
Total	53	100

Berdasarkan tabel di atas dapat ditarik kesimpulan dari total 53 responden, sebanyak 34 orang (64,2 %) mempersepsikan gaya kepemimpinan kepala ruangan termasuk tipe Otoriter/Autokratis.

Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Melaksanakan Tindakan Keperawatan

Tabel 5. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Melaksanakan Tindakan Keperawatan

Gaya kepemimpinan	Kinerja		Total	P value	OR (95 % CL)
	Baik	Kurang Baik			
Otoriter/Autokratis	11 (32,4 %)	23 (67,6 %)	34	0,087	2,091 (0,119-36,64)
Demokratis	11 (64,7 %)	6 (35,3 %)	17		0,545 (0,029-10,37)
Liberal/Laissez Faire	1 (50 %)	1 (50 %)	2		1
Total	23 (43,4 %)	30 (56,6 %)	53		

Berdasarkan tabel 5 hasil penelitian didapatkan bahwa dari total 53 responden didapatkan bahwa perawat yang mempersepsikan gaya kepemimpinan kepala ruangan termasuk tipe otoriter/autokratis sebanyak 23 orang (67,6 %) perawat pelaksana kinerjanya kurang baik, sedangkan perawat yang mempersepsikan gaya kepemimpinan kepala ruangan termasuk tipe demokratis sebanyak 6 orang (35,3 %) perawat pelaksana kinerjanya kurang baik dan perawat yang mempersepsikan gaya kepemimpinan kepala ruangan termasuk tipe Liberal/Laissez Faire sebanyak 1 orang (50 %) perawat pelaksana kinerjanya kurang baik.

Tabel 5 memperlihatkan hasil uji statistik didapatkan nilai $P=0,087$ berarti pada $\alpha 0,05$ dapat disimpulkan tidak ada perbedaan yang signifikan antar persepsi perawat pelaksana tentang gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana. Dari nilai *Odd Ratio* (OR) dapat disimpulkan bahwa persepsi gaya kepemimpinan otoriter berpeluang untuk memberikan kinerja yang lebih baik sebesar 2,091 (0,119 – 36,64) kali dibandingkan yang mempunyai persepsi gaya kepemimpinan liberal, persepsi gaya kepemimpinan demokratis berpeluang untuk kinerja yang lebih baik sebesar 0,545 (0,029-10,37) kali di bandingkan yang mempunyai persepsi gaya kepemimpinan *liberal/laissez faire*.

DISKUSI

Kinerja (prestasi kerja) adalah karya kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2006:9). Perawat sebagai

tenaga kesehatan pada dasarnya mempunyai tugas dan tanggung jawab dalam memberikan pelayanan kesehatan, agar selama proses pelayanan kesehatan dapat mencapai tujuan keperawatan secara efektif dan efisien.

Keperawatan yang efektif dan efisien ditunjang dengan kepemimpinan yang baik, hasil penelitian menyatakan bahwa sebagian besar perawat pelaksana mempersepsikan gaya kepemimpinan kepala ruangan adalah otoriter/autokratis. Seorang pemimpin Yang efektif menggunakan gaya kepemimpinan yang berbeda dalam situasi yang berbeda, Jadi tidak tergantung pada satu pendekatan untuk semua situasi. Pandangan ini memasyarakatkan agar seorang pemimpin mampu membedakan gaya-gaya kepemimpinan, membedakan situasi, menentukan gaya yang sesuai untuk situasi dengan teori yang dikemukakan oleh Rivai (2004 : 69) gaya kepemimpinan yang efektif adalah sesuai dengan situasi dan kondisi dimana pemimpin harus menganalisa terhadap kondisi anggota atau bawahannya. Kondisi bawahan merupakan faktor yang penting pada kepemimpinan situasional karena bawahan selain individu juga merupakan kelompok yang dapat menentukan kekuatan pribadi yang dipunyai pemimpin dan menentukan kualitas dari kinerjanya.

Menurut Simanjuntak (2005:174) faktor penyebab kinerja rendah yaitu kepemimpinan yang kurang efektif. Selain kepemimpinan ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja sesuai yang dikemukakan oleh Fatimah,D (2005 : 52) yang berjudul hubungan faktor-faktor motivasi kerja dengan kinerja perawat di rumah sakit umum daerah ujung berung kota bandung tahun2005 mengemukakan bahwa pengawasan merupakan salah satu faktor motivasi yang mempengaruhi kinerja perawat.

CONCLUSION

Dari nilai odd ratio (OR) menunjukan bahwa persepsi gaya kepemimpinan otoriter untuk memberikan kinerja yang baik sebesar 2,091-36,64 kali dibandingkan yang mempunyai persepsi gaya kepemimpinan liberal, persepsi gaya kepemimpinan demokratis berpeluang untuk kinerja yang lebih baik sebesar 0,545 90,029-10,37) kali dibandingkan yang mempunyai persepsi gaya kepemimpinan *liberal/laissez faire*. **Saran** bagi pihak Rumah sakit diharapkan menerapkan gaya kepemimpinan yang situasional, Adanya pelatihan dan adanya role model.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Djubaedah, E.E. (2006). *Hubungan Faktor Individu Perawat dengan Kinerja Perawat dalam Pelaksanaan Asuhan Keperawatan Kepada Pasien di Rumah Sakit Tingkat II Dustira Cimahi*. Skripsi. Prodi S1 Keperawatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Jenderal Ahmad Yani.
- Fatimah, D. (2005). *Hubungan Faktor - Faktor Motivasi dengan Wneda Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung Tahun 2005*. Skripsi. Prodi Kesehatan Masyarakat Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Jenderal Ahmad Yani.
- Hidayat, A.A. (2004). *Pengantar Konsep Dasar Keperawatan*. Jakarta - Salemba Medika.
- Ilyas Y. (2002). *Kinerja : Teori, Penilaian, dan Penelitian*. Jakarta : Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia
- Kartono, K. (2006). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali.
- Mangkunegara, (2006). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama.
- Nursalam(2008). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Edisi 2. Jakarta: Salemba Medika.
- Rivai (2005). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Siagian, S. P. (2002). *Fungsi-Fungsi Manajerial*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simanjuntak. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Somantri, I. (2006). *Hubungan Persepsi Perawat Pelaksana Tentang Gaya Kepemimpinan dan Tipe Kepribadian Kepala Ruangan dengan Kepuasan Kerja di Rumah Sakit TNI Tingkat II Dr. Salamun*. Thesis. Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia
- Suprihanto, dkk.(2004). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Aditya Media.
- Swanburg, R.C. (2001). *Pengantar Kepemimpinan & Manajemen Keperawatan: untuk Perawat Klinis*. Jakarta : EGC
- Pohan, I.S. (2003). *Jaminan Mutu Pelayanan Kesehatan : Dasar-Dasar Pengertian*. Bekasi : Kesaint Blanc.